

**Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del  
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa Remo  
Yamaha para el año 2020.**

María Paula Cerquera

Lesly Mileidy Lizcano

Roldan Evelio García Uribe

Liseth Yamile Mayorga

Emiliano Delgado Mendoza

Tutora

Clara Viviane Villalobos

Grupo 23

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2020

## Tabla de contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>V</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>VI</b>
Objetivo General .....	VI
Objetivos Específicos .....	VI
<b>Capítulo 1: El Problema .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Planteamiento del Problema .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Antecedentes del problema.....</b>	<b>2</b>
<b>1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa .....</b>	<b>3</b>
<b>Capítulo 2: Marco Teórico y Legal .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....</b>	<b>4</b>
<b>2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc. ....</b>	<b>6</b>
<b>Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa .....</b>	<b>7</b>
<b>3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de la información.....</b>	<b>7</b>
<b>3.2. Descripción de la transición e implementación SG-SST en detalle a la empresa en la     empresa de acuerdo al PHVA .....</b>	<b>8</b>
<b>3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-     SST.....</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo 4: Resultados.....</b>	<b>14</b>

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST. ....	14
Capítulo 5: Plan de Mejora .....	16
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa. ....	16
5.2. Presentación del plan Anual 2020 SGSST. ....	21
5.3 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos. ....	22
Recomendaciones .....	23
Conclusiones .....	25

## **Tabla de figuras**

Figura 1 Matriz de Evaluación Estándares Mínimos SG-SST.....	11
Figura 2 Plan de Trabajo Remo Yamaha.....	21
Figura 3 Diagrama de Gantt.....	22

## **Introducción**

El presente trabajo, desarrolla los planteamientos conceptuales aplicados en una investigación que se realiza a la empresa REMO YAMAHA Popayán, en la cual se proponen las mejoras en los procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la misma, con base en la Resolución 0312 de Febrero del año 2019 e identificando los estándares mínimos de aplicación en los procesos de administración del recurso humano de la entidad, lo que permite determinar el porcentaje de dinamismo y manejo de estos para su diagnóstico.

Analizando la matriz de evaluación de la organización REMO YAMAHA, se hallan falencias en la aplicación del SG-SST, lo que permite la ejecución de conceptos, conocimientos y capacidades administrativas para otorgar soluciones pertinentes y estratégicas de acuerdo a la normatividad vigente, lo que consolida la guía para la consecución de los procesos empresariales y manejo de personal, bajo la modalidad de investigación cualitativa y obtención de información por fuentes como: análisis de información, observación y medición del ambiente organizacional de la empresa, de manera que se define la ubicación de la misma con una valoración intermedia del 75.25% , de modo que requiere de un plan de mejoramiento inmediato y coherente con las necesidades identificadas.

A partir de la información suministrada, se establece el desarrollo de un producto entregable que contiene 5 capítulos, el primero de ellos conjuga el planteamiento, antecedentes y justificación del problema, el segundo inmiscuye marco teórico y legal, el tercero abarca descripciones de metodología y transición, también ponderaciones del SG-SST, el cuarto incluye los resultados y por último se menciona el plan de mejoramiento con las propuestas y planes a ejecutar.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Remo Yamaha Popayán para el año 2020.

### **Objetivos Específicos**

Identificar las falencias actuales de la empresa REMO YAMAHA en los estándares mínimos de aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Elaborar una propuesta de mejoramiento a partir de los hallazgos encontrados en la matriz de evaluación inicial de los estándares mínimos de aplicación del SG-SST.

Describir las acciones estratégicas planteadas en el diagrama de Gantt, para la eficacia en el desarrollo del SG-SST en la organización empresarial REMO YAMAHA.

Proponer a la organización recomendaciones, que sean de fácil aplicación y coherentes con las falencias presentadas en la evaluación inicial del SG-SST.

## **Capítulo 1: El Problema**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

En la organización REMO YAMAHA, se resalta el incumplimiento de algunos estándares mínimos para el número de colaboradores que estipula la normatividad vigente, los cuales se basan en la falta de gestión por parte de la administración general, lo que desencadena la inexistencia del departamento de talento humano, comités de convivencia, COPASST y brigada de prevención, ausencia de elementos de protección en áreas definidas, falencia en el manejo investigativo de accidentes y enfermedades laborales, entre otros. Por lo anterior y en búsqueda de garantizar el cumplimiento a cabalidad de la resolución 0312 de 2019 se hace visible la relevancia de acatar los protocolos de seguridad y salud del trabajo que correspondan a la dinámica laboral.

En este orden de ideas, es relevante comprender que las empresas deben velar por el cumplimiento de la norma y en este caso al sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo SG-SST, garantizando así la integridad del recurso humano que posee; propiciando un clima laboral óptimo en los empleados, previniendo los riesgos laborales, físicos y psicológicos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) da una definición precisa de los factores psicosociales.

“Los factores psicosociales riesgos laborales psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3). Por estas razones surge la importancia de conocer ¿Cuáles son las estrategias de mejora que permitirán cumplir con la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el año 2020?

## **1.2. Antecedentes del problema**

La directiva de la empresa REMO YAMAHA, al conocer la disponibilidad de capital humano calificado en las instalaciones, y evidenciando la obligatoriedad de implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la normatividad, que busca ofrecer al integrante empresarial la solidez en la atención a los requerimientos imperiosos vinculados a su integridad física en medio de la empresa.

De acuerdo con lo emitido por el Ministerio del Trabajo en Colombia, todas las empresas están en su obligación de hacer una transición a la salud ocupacional por un enfoque integral, que consta del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que propicia la evaluación empresarial de forma continua a los departamentos de desarrollo de trabajo por parte del capital humano, es decir, una mejora oportuna y eficiente, según el Decreto 1072 de 2015.

Por parte de las autoridades se establece una modificación a la Resolución 1111 de 2017, que es nombrada como Resolución 0312 de 2019, con la cual se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión antes mencionado y las acciones base que cada empresa según su planta laboral debe ejecutar, en la empresa REMO YAMAHA, no se contaba con una articulación adecuada y un cronograma afín a los objetivos de la empresa, puesto que solo se limitaba a las actividades esporádicas de la Salud Ocupacional como charlas pedagógicas, y manejo de peligros arraigados a las actividades.

Por ello no se ha aplicado esta pauta obligatoria en su totalidad, pues presenta anomalías en sus adaptaciones y diversidad de gestiones administrativas y del área de talento humano. Por lo cual deriva una ponderación moderada en su valoración de estos estándares establecidos en el SG-SST.



### **1.3 Justificación de la Investigación Cualitativa**

Debido a la gran cantidad de falencias que se vienen evidenciando en la empresa con respecto a la seguridad y salud en el trabajo (capacitación insuficiente sobre cuidados laborales, no hay brigada de convivencia, no hay COPASST, no hay apoyo de parte de las directivas, ausencia del departamento de recursos humanos, entre otros) por lo tanto, se hace necesaria la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo para que se cumpla con todos los estándares anteriormente mencionados con los cuales la empresa puede incurrir más adelante en alguna sanción.

Además de lo anterior, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha emitido una posición frente a la salud ocupacional como referente para promover y proteger la salud integral de los participantes activos de una organización lo que permite el control y seguimiento de las acciones preventivas encaminadas a evitar accidentes y enfermedades ocupacionales, adicional a ello proporcionar la detección temprana de factores de riesgos a los que sean sometidos los colaboradores de una organización empresarial.

## **Capítulo 2: Marco Teórico y Legal**

### **2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.**

Hoy en día ha sido relevante para las organizaciones hablar de seguridad y salud en el trabajo, ya que de acuerdo a la normatividad vigente estas deben cumplir con unos estándares mínimos que les permita prever y mitigar los riesgos derivados del desarrollo de su objeto social, sin embargo aunque es de obligatorio cumplimiento implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) lastimosamente, en algunos casos no funciona a cabalidad debido a la falta de recursos para ejecutar las diferentes actividades incluidas en el SGSST, a la ausencia de planeación y la poca disposición por parte de la alta dirección de la organización entre otros.

Referenciando el documento “La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano” El desempeño que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el despliegue de estrategias para la aplicación de la política pública en los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

El cual consiente la relación entre las condiciones y el medio ambiente de trabajo y la salud y la productividad, introduce la noción de seguridad y salud en el trabajo (SST), entendida como "una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones" (Álvarez Torres, 2018, pág. 56)

En este orden de ideas, el autor referido plantea que la seguridad y salud en el trabajo (SST), concepto al que se hará referencia de aquí en adelante, está inmersa en las necesidades

empresariales, comunitarias y globales, por lo que ha reclamado reconocimiento a partir de lineamientos mundiales que, a su vez, han instado a los gobiernos a plantear políticas públicas nacionales.

Por lo cual enlazar bajo un mismo termino la producción de la normativa de las instituciones como políticas públicas, leyes, fallos y otros para elaborar y mantener las decisiones y sus efectos en las actividades relacionas a los actores gubernamentales, sociedad y autoridades.

Se identifico en el documento “Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo”. El cual refiere un potencial derivado por ventaja competitiva, en las empresas, al considerar una medida de protección al talento humano, los bienes de la organización, los procesos, los ambientes de trabajo y en general que permitan un ambiente apropiado para el desarrollo de actividades laborales. (Albarracín Álvarez, 2017, pág. Vol 2 Num 3)

Dados los mecanismos de interpretación y ejecución para el proceso empresarial concerniente a la selección de un marco referencial basto, la seguridad y salud son el eje dispendioso que los modelos que se limitan en la actuación y limitación de los ponderados para la comunicación, información asertiva y capacitación del personal empresarial, lo que conlleva a una análisis de la verdadera repercusión en el cumplimiento de las conjeturas técnico- legales en cada espacio laboral que se proporcione por las directivas.

Para efectos de la implementación y adopción del modelo de gestión laboral, es indispensable la proporcionalidad del déficit de conocimiento de los riesgos laborales en los puestos de trabajo y medidas de prevención.

## **2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.**

En la normatividad vigente en el sistema de salud en el trabajo encontramos que la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 es importante ya que por medio de ella se actualizaron los estándares mínimos del SG-SST; estableciendo el objeto de definir los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo aplicándose a la empresa Remo Yamaha para que se ajusten, adecuen y armonicen en la organización ya que tiene 21 estándares.

La organización viene desarrollando operaciones de manera ininterrumpida dando continuidad a la actualización de adopción a un mejor sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde se pueda asegurar que el empleado tenga un mejor ambiente laboral, obteniendo mayor bienestar y elevando su calidad de vida profesional y personal por ello es que en nuestro país actualmente se han derogado leyes, decretos y resoluciones de la normatividad de SG-SST; entre las cuales se encuentran: Decreto 1443 de 2014, Decreto 472 de 2015, Resolución 1016 de 1989, Resolución 1111 de 2017, Resolución 3246 de 2018, Resolución 4919 de 2018, modificando la transición para la implementación y actualización de los estándares mínimos del SG-SST.

## **Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa**

### **3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de la información**

A partir del segundo semestre del año 2019 la empresa REMO YAMAHA ha tenido cambios significativos, entre los cuales se han identificado variaciones en las aplicaciones concretas del modelo de seguridad y salud en el trabajo con el que contaba la institución, siendo reconocidas algunas falencias organizacionales y administrativas. Las cuales se reestructuran y se formulan políticas empresariales enfocadas al cumplimiento de los parámetros de la resolución 0312 del 2019, empleando herramientas de conocimiento, evaluación, investigación, proyección, y cuidado del capital humano que labora en las instalaciones. Lo anterior que se vincula de forma directa al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.

Dicho proceso ha tenido una duración de 18 años, donde se enfocaba en el manejo de la salud ocupacional de manera esporádica, empleando capacitaciones orientadas hacia el cuidado general y psicológico de los integrantes empresariales.

Implementando el ciclo PHVA en función del “El Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.” (Giraldo, 2016, pág. 1)

Durante el proceso de implementación se realizaron actividades para la evaluación y medición de los impactos que las propuestas tendrían dentro de la dinámica empresarial y su escala en la eficacia de la actividad.

### **3.2. Descripción de la transición e implementación SG-SST en detalle a la empresa en la empresa de acuerdo al PHVA**

El Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo que ha desarrollado paulatinamente la empresa REMO YAMAHA, ha sido el resultado de la aplicación a partir de la divulgación de la normativa la cual establece 21 estándares mínimos a razón del número de empleados en las instalaciones.

Este procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo de SG-SST, el cual fue aprobado por el Ministerio del Trabajo, se incluyen cuatro pasos o componentes, que se desarrollan a continuación:

**Planificar:** Se establecen acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos dentro de la empresa, se debe evaluar el estado actual la implementación del sistema en la organización.

**Hacer:** Una vez evaluado el estado de la gestión en salud y seguridad, se generará un plan de trabajo que permitirá dar desarrollo al sistema de gestión.

**Verificar:** Esta etapa está orientada el reconocimiento y aplicación de mecanismos para verificar el cumplimiento de la implementación del SG-SST, el seguimiento y medición de la implementación basado en un proceso de auditoría.

**Actuar:** El mejoramiento continuo es una constante que debe mantener toda organización o empresa para garantizar la puesta en marcha de acciones preventivas, correctivas o de mejora con base en los resultados de supervisión y medición (Giraldo, 2016, págs. 1,6,15,17)

**Fase 1 Planificar:**

Se establecen las acciones coordinadas para el cumplimiento de los objetivos empresariales, los cuales se miden con una evaluación inicial de los estándares mínimos por medio de una matriz de ponderación asignada. La cual facilita la identificación de las falencias existentes en medio de estos ítems, favoreciendo la construcción idónea de un plan de mejoramiento completo y coherente a las acciones proyectadas, siendo de objetivo común y propicio en la generación de valor para el cuidado de los integrantes empresariales activos.

Las propuestas estratégicas se basan en la recopilación de información a través canales de observación y análisis de histogramas, con el fin de incrementar la valoración obtenida de 75.25% que ubica a la empresa en una asignación moderada.

**Fase 2 Hacer:**

Se organizan los procesos tendientes a la mejora de las incongruencias encontradas en la fase 1, delimitándolas por actividades, tiempos, responsables y recursos necesarios para llevar a cabo el plan de mejoramiento, enfocado en la conformación de comités, actividades de autocuidado, capacitaciones, elaboración del plan anual específico y almacenamiento de la información, que surge en la sucesión de actividades y resultados obtenidos. Todo debidamente diligenciado para el posterior análisis y evaluación.

**Fase 3 Verificar:**

Se orienta el reconocimiento y evaluación del nivel de cumplimiento como guía a los mecanismos de verificación, control, seguimiento y medición de los alcances de la auditora completa, que estime los resultados del periodo determinado y la incidencia lograda en las cuestiones identificadas, de la mano de la supervisión de la administración. Observado las

estadísticas posteriores y comparándolas, cifras que permiten fortalecer las acciones, y correcciones para encaminar el proceso a la mejora continua de la empresa.

#### **Fase 4 Actuar:**

La mejora continua e ininterrumpida es la clave para que la empresa logre estar en capacidad de cumplir todos los requisitos de las autoridades en materia de la Seguridad y Salud en el trabajo, identificando los errores de aplicación en la fase 3 y trazando un plan alternativo que evite la reincidencia, de igual forma la estabilización de las estrategias que se lograron alcanzar con favorabilidad y que deben ser constantes en las diferentes modificaciones a los planes posteriores.

A continuación hablaremos de la Descripción de la empresa Remo Yamaha, Del análisis se logra determinar que, dentro de la estructura de la empresa, la visión y misión, de la mano de los objetivos empresariales y el enfoque institucional se direcciona a la organización interna de las áreas y disposiciones diversificadas de elementos, para la ejecución concreta de la gestión de los recursos humanos de la misma. Esta a su vez se encuentra conformada por un grupo de personas que articulan propuestas para conseguir los siguientes objetivos: seleccionar y formar al personal reciente y antiguo, proporcionar a los trabajadores los medios necesarios para que puedan ejercer sus labores, satisfacer las necesidades adquiridas a raíz de las actividades del lugar de trabajo.

Enfatizándose en la organización y planificación del personal, reclutamiento, selección, promoción profesional, evaluación del desempeño, clima organizacional, satisfacción laboral, administración del capital humano y relaciones laborales, implementando estrategias de alcance para la prevención de riesgos profesionales.



### 3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
Nombre de la Entidad: REMO YAMAHA POPAYAN						Número de trabajadores directos: 22					
NIT de la Entidad: 10532119-7						Número de trabajadores directos: 0					
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 5/ABR/2020					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	JUSTIFICA	NO JUSTIFICA			
	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3		
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5				0,5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5						
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5						
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5			0,5					
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5			0					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5			0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5			0					
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2		2						
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PVP	2		6		2				
I. PLANEAR	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2			2		6			
		2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	1							
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1						
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1						
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0						
		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0						
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	15		1		11			
		2.7.1 Matriz legal	2		2						
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1						
		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			2					
		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1							
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1		1						
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	1							
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1						
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1						
		3.1.5 Custodia de historias clínicas	1	9		1		9			
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	1		1					
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1						
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basura	1		1						
	GESTIÓN DE LA SALUD (25%)	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1						
		3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			3			
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0						
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1					
		3.2.4 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1					
		3.2.5 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1					
		3.2.6 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1					
		3.2.7 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		6		1			6	
		3.2.8 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1					
		3.3.1 Medición del accidente por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			1					
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4								
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	15	0			11			
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, carcinógenos y otros)	3			3					
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			4					
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5			2,5					
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			2,5					
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		15	2,5			2,5	12,5	
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5				2,5				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			2,5					
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5				0				
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5			10	0				0
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacidad y dotada	5	0		0							
6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25								
6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25								
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	5	0				3,75				
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25								
7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		2,5								
7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	10		2,5			10				
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			2,5							
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			2,5							
TOTALES			100					75,25			
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).											
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0).											
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hechos o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)											
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST						

Figura 1 Matriz de Evaluación Estándares Mínimos SG-SST.

El puntaje obtenido está entre la escala del 61 y 85 de un total de ponderación del 100% lo que indica que la valoración es moderadamente aceptable, por lo tanto, se debe realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo, un Plan de Mejoramiento y a su vez notificar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) el reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de la Resolución 0312 de 2019.

El puntaje obtenido es 75,25%, posicionando a la empresa REMO YAMAHA POPAYAN dentro del mercado como una institución que presenta falencias en su proceso de ajuste corporativo a la normatividad vigente, en la cual se establecen los estándares mínimos de aplicación para la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores. A pesar de las intermitencias en el flujo de actividades se proporcionan una serie de procesos factibles en pro de la mejora y atención a los requerimientos de interés prioritario. A partir de la matriz de estándares mínimos se observaron resultados por mejorar, en donde se establecen acciones como la asignación de recursos humanos, económicos y estructurales para la conformación del comité de convivencia que promueva un excelente ambiente laboral, fomentando relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa, respaldando la integridad y la dignidad de las personas en el trabajo.

Además de este comité, existe otra acción de mejora, la cual consta de la planificación de auditorías con el COPASST, que incluyan participantes que no sean de las mismas áreas a auditar, que se evalúe y se midan u observen los indicadores de proceso y estructura, los requisitos y el contenido en general del SG-SST en los trabajadores, gestionar cambios de mejora y aplicarlos, extender el sistema a contratistas y trabajadores, proponer una evaluación continua del sistema.

Al finalizar el periodo de planeación, se procederá con la ejecución de los cambios estimados, por lo cual es necesario disponer de todos los recursos destinados para la consolidación del comité, el cual dispondrá de un espacio para conformar las reuniones pertinentes, para lo cual el comité de convivencia laboral podrá reunirse al menos los días viernes o lunes en la semana. Para el seguimiento del plan de mejoras, se incorporarán formatos de lista de chequeos con el fin de que cada área encargada en la organización pueda demostrar los seguimientos necesarios para un buen SG-SST, cuyos formatos deben ser entregados al supervisor inmediato, el cual dará visto bueno.

## **Capítulo 4: Resultados**

### **4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST.**

De acuerdo con el seguimiento efectuado al sistema de seguridad y salud en el trabajo, en la empresa REMO YAMAHA en el marco de la resolución 0312 de 2019, se tuvo en cuenta los estándares mínimos que exige dicha resolución que debe ser contemplados de acuerdo a la cantidad de trabajadores que tiene la organización, esto con el fin de garantizar la seguridad y disminución de riesgos en el desarrollo del objeto social de la misma.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos para los estándares analizados:

Se evidencia la existencia de un responsable del SG-SST así mismo, se observa que la empresa cuenta con un presupuesto para las diferentes actividades incluidas dentro del plan de trabajo del SG-SST, se verifico la afiliación y pago a la ARL de cada uno de los empleados del año anterior (2019) y se encontró todo en orden y sin ninguna novedad.

Por otra parte, y de acuerdo al diagnóstico se encontró que en el año 2019 la empresa no ha conformado el COPASST, ni ha conformado el comité de convivencia, sin embargo, a pesar de que estas ausencias la empresa realiza jornadas de capacitación en promoción y prevención de riesgos y peligros, pero de acuerdo a las directrices impartidas por el gerente.

Cabe destacar que, la organización cuenta con políticas de seguridad y salud integradas en sus manuales de procesos, y se encuentran actualizados hasta la vigencia 2019, de otro modo, no existe un plan del SG-SST elaborado, no hay objetivos, cronograma, responsabilidades entre otros, además tampoco se cuenta con un archivo que permita realizar una adecuada gestión de documental que permita ubicar los documentos soportes del SG-SST cuando sean requeridos.

Así mismo, se pudo observar que la organización cuenta con políticas de gestión de cambio que permiten identificar aspectos que pueden afectar al sistema, sean cambios normativos o a nivel organizacional.

En cuanto a condiciones del trabajo, podemos decir que la información se encuentra actualizada con los datos relevantes, basado en el informe de condiciones de salud de los exámenes médicos de la vigencia 2019, las campañas de promoción y prevención en salud son realizadas de acuerdo al plan de trabajo establecido en el SG-SST, desde la gerencia se realiza seguimiento a las recomendaciones médicas, según los resultados que emite la entidad promotora de salud, el gerente dispone de una matriz de recomendaciones de acuerdo a las necesidades del personal, aunque si se contara con un departamento de gestión humana sería más eficiente, además se evidencia que se hacen los respectivos reportes en los casos de accidentes laborales, sin embargo no se hace una investigación profunda de los hechos que provocaron dichos accidentes.

En otro aspecto, como la gestión de riesgos, peligros y amenazas, se evidencia que se realizan mantenimientos periódicos de acuerdo a un cronograma de actividades establecido, además de esto se cuenta con los informes de las inspecciones realizadas dentro de las instalaciones de la empresa, sin embargo, se identificó que no hay matriz de riesgos y peligros ni de elementos de protección.

Para terminar, se evidenció la ausencia de un plan de emergencias y tampoco se cuenta con una brigada capacitada, no hay documento que sustente su conformación de acuerdo a la normatividad vigente y además la alta dirección de la organización no ha realizado la revisión anual de los resultados del SST.

## **Capítulo 5: Plan de Mejora**

### **5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.**

Teniendo en cuenta que el puntaje obtenido en la matriz de evaluación inicial del SG-SST fue del 75.25%, posicionando a la organización REMO YAMHA en una valoración aceptable, se identifican ítems que no se cumplen, por lo tanto, se establecen unas acciones que se enfocan en la mejora de los indicadores para que se obtenga la ponderación total de 100%.

De conformidad con lo anterior, se deben articular las siguientes actividades de corrección; siendo la primera de ellas el Ítem 1.1.6 Conformación COPASST / Vigía, el cual define los integrantes del comité a razón que no hay uno concreto que desarrolle las actividades promotoras de salud y cuidado laboral en la organización, por ello establecer recursos económicos, tecnológicos, materiales para la realización de las actividades de sensibilización con la planta laboral, con esto afianzar los conocimientos básicos sobre el SG-SST, donde se habiliten zonas para las reuniones del comité dentro de las instalaciones con el apoyo de la administración y colaboradores generales, lo que permite indicar los responsables de las actividades y hacer que la gerencia pueda llevar un control y seguimiento de las actividades enfocadas al comité paritario.

Los tiempos estimados en la planeación y ejecución de las propuestas metodológicas no deben cruzarse con las actividades de otras dependencias, respetando los cronogramas dinámicos y coherentes con la circulación de personal, horas de entrada, salida, almuerzos, locación para la puesta en marcha de las actividades y delimitación de los espacios donde se pueden instalar las carteleras de información actualizada y visible.

A continuación encontramos el Ítem 1.1.8 Conformación Comité de Convivencia, el cual establece el número proporcional de los integrantes del comité de convivencia institucional, y su función dentro de las actividades laborales, para llevar un control del ambiente organizacional evitando así su deterioro. Con lo cual el apoyo de la administración y el comité de SG-SST es crucial pues se requiere de un presupuesto, cronograma, propuestas y espacios disponibles para la realización de las actividades enfocadas en la integración laboral e identificación de las problemáticas existentes entre los empleados de una misma área o diferente.

Posibilitando los espacios físicos para la instalación de tableros informativos y dinámicos que inviten a la unión laboral y mejora de las diferencias personales, siempre siendo el eje el bienestar institucional y sentido de pertenencia con la misma. El control y seguimiento de las actividades presentadas serán ante la administración y un balance general a los integrantes empresariales para la incorporación de sus propuestas y conclusiones de los empleados en el plan de convivencia que el comité a cargo propone.

Teniendo en cuenta lo anterior encontramos el Ítem 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado, en donde se habla de la Conformación del plan anual de trabajo para la identificación de objetivos, metas, responsabilidad, recursos financieros y humanos con un cronograma, y firmado por parte de la administración, en donde se contemplen las actividades para la mejora del SG-SST.

Los responsables de la correcta articulación son el comité delegado del SG-SST, con inspecciones de la administración y seguimiento para el cumplimiento de las metas, objetivos y proyecciones de la institución, todos estos ítems son en referencia al sistema de gestión.

Sin embargo, se analizó el Ítem 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; el cual dispone de un espacio apropiado para la conservación de la documentación final dentro de las instalaciones y las observaciones realizadas en los programas de auditoría para la corrección de las acciones que no tienen repercusión en la dinámica del sistema de gestión.

Cumpliendo con los estándares de orden documental que establecen el cumplimiento de la normatividad vigente, por medio de la política en seguridad y salud en el trabajo, facilita la identificación de peligros en todos los cargos/oficios y áreas dentro de las instalaciones físicas.

Se realizará exámenes médicos ocupacionales, un plan de emergencias, evidenciando estas actividades en el COPASST y la afiliación a seguridad social.

Y también comunicaciones de trabajadores, ARL o autoridades en materia de Riesgos Laborales.

Sin embargo, el Ítem 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral hace referencia a la realización de la conformación del comité de convivencia laboral, proponiendo acciones como la asignación de recursos humanos, contratación de un profesional en SST en el apoyo del SG-SST y tome los casos de problemas relacionados con los empleados (registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo), sea para mitigar las enfermedades laborales y el estrés laboral; recursos económicos que permitan la disposición de los gastos de administración y no operativos para solventar las necesidades de este comité, y recursos estructurales, al ampliar la oficina de Salud y Seguridad en el trabajo para que pueda operar el comité de convivencia laboral. Todo esto será posible, ya que la conformación del comité de convivencia promoverá un excelente ambiente laboral,



fomentando relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa, respaldando la integridad de las personas en el trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Ítem 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa, resalta la identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa. Para el cumplimiento de este estándar se recomienda implementar de forma urgente la matriz que identifique los riesgos y peligros de la organización y mantenerla actualizada, además de esto es importante socializar dicha matriz con todos los empleados de la organización bajo la supervisión del responsable del SG-SST para evitar accidentes de trabajo.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es el Ítem 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas; el cual consiste en la entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con empleados y contratistas. Es importante que esta elaboración de la matriz de elementos de trabajo permita identificar cuales son necesarios para que los trabajadores desarrollen las respectivas funciones de su cargo, así mismo cada elemento debe llevar descripción y bajo que norma se apoya el SG-SST de la organización para exigir su uso , es importante que dicha matriz sea publicada y conocida por todos los empleados de la organización, de igual forma se considera importante que cuando se realice la entrega del equipo EPP quede documentada como soporte de la misma.

Se evidencio la importancia del Ítem 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias; el cual consiste en la implementación de un plan de prevención y preparación ante emergencias se llevará a cabo un procedimiento en el cual se establece, se organiza , se estructura e implementa en la empresa Remo Yamaha para poder enfrentar cualquier situación de emergencias donde se pueda minimizar los daños a la salud y a la organización; donde se conforma un comité de emergencias que será el encargado de minimizar amenazas o fuentes de

emergencias (terremotos, incendios y hechos delincuenciales, etc.); también se deben capacitar al personal de la brigada y a los empleados en general.

Es importante tener en cuenta el Ítem 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada en donde se evidencia que la empresa REMO YAMAHA conformará una brigada basado en la guía PYES estándar 5, gestión de amenazas incluida en el plan de prevención, preparación y respuesta ante amenazas la cual se le brindara capacitaciones periódicas y se equipará con la dotación necesaria para el cumplimiento de sus objetivos de manera asertiva y oportuna si estos llegaran a ser requeridos.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto se resalta la importancia del Ítem 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría, en donde se evidencia que los directivos de la empresa junto con los responsables de cada área de la compañía y el encargado del SG-SST se reunirán dando cumplimiento a la norma contenida en el Decreto 1443, que asigna la responsabilidad a la Alta Dirección de realizar una revisión completa del Sistema de Gestión, al menos una vez al año.

## 5.2. Presentación del plan Anual 2020 SGSST.

	PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - REMO YAMAHA POPAYAN																						
TEMAS GENERALES	ACTIVIDAD	FRECUENCIA	RESPONSABLE	RECURSOS			CRONOGRAMA																CUMPLIMIENTO
				FINANCIERO	TECNICO	PERSONAL																	
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
							P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
COMITÉ SGSST	Socializar a toda la empresa del SGSST	SEMESTRAL	COMITÉ SGSST			X																0%	
	Asignar presupuesto inicial para las actividades	SEMESTRAL	COMITÉ ADMON	X																		0%	
BRIGADA EMERGENCIA	Conformacion de brigada de emergencia	BI-MENSUAL	EMPLEADOS			X																0%	
COPASST	Conformacion de COPASST	BI-MENSUAL	RECURSO HUMANO			X																0%	
	Asignacion de espacio y tiempos COPASST	BI-MENSUAL	COMITÉ COPASST		X																	0%	
	Construccion de organigrama actividades COPASST	BI-MENSUAL	COMITÉ COPASST			X																0%	
	Instalacion de carteleras en la empresa COPASST	BI-MENSUAL	COMITÉ COPASST	X																		0%	
CONVIVENCIA	Conformacion del comite de Convivencia	BI-MENSUAL	EMPLEADOS			X																0%	
	Asignacion de espacio y tiempos CONVIVENCIA	BI-MENSUAL	COMITÉ CONVIVENCIA		X																	0%	
	Construccion de organigrama actividades CONVIVENCIA	BI-MENSUAL	COMITÉ CONVIVENCIA			X																0%	
	Instalacion de carteleras en la empresa CONVIVENCIA	BI-MENSUAL	COMITÉ CONVIVENCIA	X																		0%	
MEDICINA	Planificar las visitas medicas	SEMESTRAL	COMITÉ SGSST			X																0%	
	Realizar evaluaciones medicas a los empleados y seguimientos	SEMESTRAL	MEDICOS			X																0%	
COMITÉ SGSST	Seguimiento de las actividades y dinamicas de los comites	SEMESTRAL	COMITÉ ADMON,COMITÉ SGSST	X																		0%	
	Evaluacion y ajustes a las actividades de comité	SEMESTRAL	COMITÉ SGSST			X																0%	
CAPACITACION	Planificacion de capacitaciones bimensuales para la empresa	BI-MENSUAL	COMITÉ ADMON,COMITÉ SGSST			X																0%	
COMITÉ SGSST	Designar un comité de elaboracion del plan anual	ANUAL	EMPLEADOS			X																0%	
	Elaborar el plan anual de SGSST	ANUAL	COMITÉ SGSST ANUAL		X																	0%	
	Presentar el plan anual de SGSST	ANUAL	COMITÉ SGSST ANUAL	X																		0%	
GESTION DOCUMENTAL	Disponer de un archivo para los informes y actividades	ANUAL	COMITÉ ADMON,COMITÉ SGSST	X																		0%	
PELIGROS Y RIESGOS	Elaborar informe de los accidentes y sus causas	SEMESTRAL	COMITÉ SGSST			X																0%	
	Identificacion de zonas peligrosas y marcacion de las mismas	SEMESTRAL	COMITÉ SGSST, EMPLEADOS		X																	0%	
	Entrega de cartillas y elementos de proteccion	BI-MENSUAL	COMITÉ SGSST	X																		0%	
	Mantenimiento de maquinas y equipos	BI-MENSUAL	COMITÉ ADMON,COMITÉ SGSST		X																	0%	
EVALUACION	Revision y supervision de la admon bimensualmente.	BI-MENSUAL	COMITÉ ADMON			X																0%	

Figura 2 Plan de Trabajo REMO YAMAHA



*Figura 3 Diagrama de Gantt*

## **Recomendaciones**

Trabajar en la aplicación de las medidas preventivas para el cuidado de los empleados, optimizando su calidad de vida en medio de las instalaciones, de acuerdo a lo dispuesto en la normativa, métodos y procedimientos, en base a la metodología de la actividad propuesta.

Desarrollar las acciones aquí propuestas para disminuir los accidentes y enfermedades laborales que se han presentado a lo largo de los años, y en los cuales solo se ha llevado un sistema tradicional de administración del talento humano, evidenciando la falta de impacto de estas actividades en los empleados.

Se sugiere, Revisar periódicamente el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para prevenir cada uno de los riesgos laborales a los cuales están expuestos los integrantes de la planta laboral, y así reconocer de una manera sistemática los factores de riesgo que los empleados están expuestos en medio de sus labores empresariales.

Implementar medidas de control adecuadas bajo la supervisión de la administración y el departamento de talento humano, proporcionales a los presupuestos manejados y estimados, que permitan prevenir y reducir los accidentes o daños en la salud, por ello se recomienda inicialmente incluir un Programa de Medicina Ocupacional, que logre el bienestar de los trabajadores, realizar exámenes médicos pre - ocupacionales y de ingreso a la empresa, exámenes médicos periódicos y de egresos, realizar estudios de inspección para detectar riesgos laborales y medidas correctivas que sean requeridas, Inspeccionar las medidas preventivas y necesarias, por medio de un comité de salud, con un periodo establecido de visitas, a cada empleado en su puesto de trabajo, verificar las condiciones de saneamiento que están establecidas por ley, Inventariar y capacitar sobre los implementos de primeros auxilios, y de

emergencias que están disponibles en la estructura física, coordinar y facilitar la atención médica oportuna de empleados que presenten enfermedades, evaluar el programa de salud ocupacional y realizar las correcciones a las actividades proyectadas para el bienestar institucional, analizar los indicadores de la salud como la incidencia de enfermedades y accidentes generados por riesgos no identificados y visibles, y por ultimo realizar un análisis de los costos directos e indirectos generados por los accidentes de trabajo ocasionados (enfermedad profesional y enfermedad común) para una conformación de acciones y normativas internas para la disminución de estos indicadores.

## Conclusiones

Se realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a la institución empresarial REMO YAMAHA, donde se analizaron los 21 ítems de aplicación de los cuales se halló una serie de acciones establecidas que no contaban con la ponderación adecuada.

Mediante el desarrollo de este trabajo, se logró identificar las falencias generales, del sistema de implementación de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para la empresa REMO YAMAHA.

Se elaboró una propuesta a través de un proceso de investigación y generando un procedimiento de iniciación, diagnóstico y plan de acción para que la organización trabaje bajo la política de seguridad y salud en el trabajo, velando por cumplir con la normatividad vigente, Se logró identificar el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la aplicación de la evaluación inicial según los estándares mínimos.

Se describieron las estrategias en el cronograma de actividades del diagrama Gantt para su desarrollo en un periodo determinado.

Se analizaron los resultados obtenidos en la matriz de evaluación inicial del SG-SST donde se obtuvo una puntuación del 75.25 %, para evidenciar falencias que permitan la realización del plan de mejora.

Con este trabajo se logró establecer la importancia de la implementación de un buen SG-SST, ya que nos permite diseñar y ejecutar los procesos para gestionar, motivar y retener al personal de la compañía; en desarrollo de esa función, se tramitan día a día beneficios a nuestros

colaboradores buscando su bienestar y el de sus familias, logrando como valor agregado retener y fidelizar a nuestros funcionarios.

También se propone recomendaciones Dentro del proceso que busca el mejoramiento de la empresa se denotan los avances fundamentales para que los trabajadores cuenten con las condiciones de seguridad necesarias que permitan un mejor desempeño dentro de sus funciones, igualmente busca que los empleados realicen las actividades contando con la seguridad necesaria para evitar que sufran accidentes o incluso la muerte por la falta de prevención.



## Referencias Bibliograficas

Albarracín Álvarez, M. D. (Septiembre de 2017). *Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de

<http://eds.a.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/detail/detail?vid=0&sid=e74999a0-8e4e-4ce9-87dc-e98a16209069%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=edsbas.4BD473DA&db=edsbas>

Álvarez Torres, S. H.-C. (Julio-Diciembre de 2018). *Revista Gerencia y Políticas de Salud*.

Obtenido de

<http://eds.b.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/detail/detail?vid=0&sid=f79f5a8e-0e94-445f-97ed-a4d43ef9973b%40pdc-v-sessmgr05&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#bib2>

Giraldo, M. A. (2016). *bdigital.unal*. Obtenido de ANEXO 2 1 ANEXO 2. CICLO PHVA DEL SG-SST: <http://bdigital.unal.edu.co/57426/42/43092659.2017.ANEXO%202.pdf>

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.

Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>.

Gómez, C. (2009). Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=31864377>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de:  
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>.